

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI KECAMATAN MODOINDING KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Tia Mema¹⁾, Franckie R.R Maramis¹⁾, Ardiansa A.T Tucunan¹⁾

¹⁾Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRACT

Posyandu is a type of Health Effort Based on the Society (UKBM) which is the most popular at this moment. Posyandu includes 5 programs they are Birth Control (KB), KIA (moms and children's health), Nutrient, Immunization, and diarrhea tackling. As one of society health service place which directly touches the low level of society, it's better if Posyandu be more active because it's proved effective to detect nutrient and health problem in many areas. Based on the data of Modoinding Public Health Center in 2015, Posyandu in Modoinding Public Health Center areas including 10 villages, there is 1 Posyandu for each village with the number of cadre: 51 people. This study aims to determine the correlation between Working Motivation and Payment with Posyandu Cadre's performance in Modoinding District, South Minahasa Regency. This is an analytic survey with cross-sectional approach which held in August-October 2015 in Modoinding District. The population in this study is all the cadre of Posyandu in Modoinding District with the number of cadre: 51 people. The sample is taken as many as 51 people. The instrument used in this study is questionnaire. The Chi Square statistic test result shows that motivation has correlation with the cadre performance ($p=0,015$) with OR value: 1,65, while the payment has no correlation with the cadre's performance ($p=0,385$). Based on this study result can be concluded that there is a correlation between working motivation with the cadre's performance, while there is no correlation between the payment with the cadre's performance.

Keywords: Working Motivation, Payment, Cadre's Performance

ABSTRAK

Posyandu merupakan jenis Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) yang paling memasyarakat dewasa ini. Posyandu yang meliputi lima program yaitu KB (Keluarga Berencana), KIA (Kesehatan Ibu dan Anak), Gizi, Imunisasi, dan Penanggulangan Diare. Sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan masyarakat yang langsung bersentuhan dengan masyarakat di level bawah, sebaiknya Posyandu lebih digiatkan karena terbukti ampuh mendeteksi permasalahan gizi dan kesehatan di berbagai daerah. Berdasarkan data dari Puskesmas Modoinding tahun 2015 bahwa Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Modoinding meliputi 10 desa, setiap desa terdapat masing-masing satu (1) Posyandu, Dengan jumlah kader 51 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa selatan. Penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan pada bulan Agustus-Oktober 2015 di Kecamatan Modoinding. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan kader Posyandu di Kecamatan Modoinding dengan jumlah kader 51 orang. Sampel yang diambil sejumlah 51 orang. Instrumen penelitian yang digunakam adalah kuesioner. Hasil uji statistic *Chi square* menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja kader ($p=0,015$) dengan nilai OR sebesar 1,65, sedangkan imbalan tidak terdapat hubungan ($p=0,385$). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja kader, sedangkan hubungan antara imbalan dengan kinerja kader tidak berhubungan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Imbalan, Kinerja Kader

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya juga memerlukan peran masyarakat. Melalui konsep Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM), masyarakat berperan serta aktif dalam penyelenggaraan upaya kesehatan. Bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) antara lain Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), Pos Kesehatan Desa (Poskesdes), dan RW /desa/kelurahan siaga aktif (Profil Kesehatan Indonesia, 2014).

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) diselenggarakan terutama untuk melayani balita (baik imunisasi maupun penimbangan berat badan) dan orang lanjut usia (Posyandu Lansia). Posyandu dicanangkan pada tahun 1986, lahir melalui suatu Surat Keputusan Bersama antara Menteri Dalam Negeri RI, Menteri Kesehatan RI, dan Kepala Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), yaitu SK Menteri Dalam Negeri No. 23 Tahun 1985, dan SK Menteri Kesehatan No. 21/Men.Kes/Inst.B./IV/1985, dan SK Kepala Badan Koordinasi Keluarga/1985 Berencana Nasional (BKKBN) No. 112/HK-011/A tentang penyelenggaraan posyandu (Ismawati, 2010).

Di Indonesia, Posyandu dicanangkan pada tahun 1986 jumlah posyandu tercatat sebanyak 25.000 Posyandu, dan pada tahun 2009 meningkat menjadi 278.203 posyandu. Namun bila ditinjau dari aspek kualitas, masih ditemukan banyak masalah antara lain kelengkapan sarana dan

keterampilan kader yang belum memadai (Muzakkir, 2013).

Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program Posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan Posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (Bawah Lima Tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita. Pada tahun 2007, lebih kurang 25.000 Posyandu di Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya (Isaura, 2011).

Kecamatan Modoinding memiliki 1 Puskesmas, yaitu Puskesmas Modoinding. Wilayah kerja Puskesmas Modoinding meliputi 1 kecamatan 10 Desa, setiap Desa terdapat masing-masing Posyandu. Jumlah kader di Kecamatan Modoinding sebanyak 51 orang, sedangkan kader yang aktif sebanyak 42 orang. Menurut hasil wawancara dengan koodinator bidan Kecamatan Modoinding bahwa ketika kegiatan posyandu dilaksanakan tidak semua kader hadir disaat kegiatan dilaksanakan karena kader Posyandu juga sering mengurus keseibukannya dan keterbatasan waktu.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan pendekatan survei analitik, dengan pendekatan *Cross Sectional*. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa

Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2015. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh kader posyandu yang ada di wilayah Modoinding. Jumlah seluruh kader yang ada di Kecamatan Modoinding adalah 51 kader, besar sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi (Total Sampling) yang ada pada wilayah Modoinding, yang berjumlah 51 kader dan memenuhi bersedia menjadi responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan program komputer, maka perhitungan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dan

imbalan dengan kinerja kader posyandu menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis Univariat untuk mengetahui karakteristik responden (umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, pernah mengikuti pelatihan, pekerjaan kader), dan variabel penelitian motivasi kerja, imbalan, dan kinerja kader dalam bentuk tabel. Analisis Bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Modoinding. Analisis menggunakan uji *chi-square*, dengan derajat kemaknaan nilai $\alpha = 0,05$ dan menggunakan bantuan komputer.

HASIL

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kader

Tabel 1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kader

Motivasi Kader	Kinerja Kader						<i>pValue</i>	OR
	Baik		Kurang Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	6	54,5	36	90,0	42	82,4	0,015	1,65
Baik	5	45,5	4	10,0	9	17,6		
Total	11	100	40	100	51	100		

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja baik 5 responden (45,5%) dan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja tidak baik 36 responden (90,0%). Responden dengan motivasi tidak baik menunjukkan kinerja baik 6 responden (54,5%) dan motivasi tidak baik menunjukkan kinerja tidak baik 4 responden (10,0%).

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan nilai $p = 0,015$ dimana nilai $p < \alpha (\alpha = 0,05)$ artinya bahwa antara motivasi dengan kinerja kader memiliki hubungan. Uji ini juga menghasilkan nilai OR sebesar 1,65. Dari penelitian lain

yang sejalan dengan Sudarsono (2010) tentang hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja kader di wilayah kerja Puskesmas Talun Kabupaten Blitar bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan

kinerja kader, menunjukkan bahwa 29,41% responden motivasi baik, sedangkan 70,59% motivasi tidak baik.

Hubungan Antara Imbalan Dengan Kinerja Kader

Tabel 2 Hubungan Antara Imbalan Dengan Kinerja Kader

Imbalan	Kinerja Kader						<i>pValue</i>
	Baik		Kurang baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	8	72,7	34	85,0	40	82,4	0,385
Baik	3	27,3	6	15,0	11	17,6	
Total	11	100	40	100	51	100	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan imbalan baik menunjukkan kinerja baik 3 responden (27,3%) dan imbalan baik menunjukkan kinerja tidak baik 34 responden (85,0%). Responden dengan imbalan tidak baik menunjukkan kinerja baik 8 responden (72,7%) dan imbalan tidak baik menunjukkan kinerja tidak baik 6 responden (15,0%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan nilai $p = 0,385$ dimana nilai $p < \alpha (\alpha = 0,05)$

artinya bahwa antara imbalan dengan kinerja kader tidak memiliki hubungan. Dari penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lourenz Huwae (2013) di Kecamatan Tomohon Utara diketahui bahwa imbalan tidak berhubungan dengan kinerja kader, menunjukkan bahwa 65,9% responden merasa puas dengan imbalan, sedangkan 34,1% tidak puas dengan imbalan.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Tidak ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Anonimous, 2015. Data Puskesmas Modonding.

Huwae, L.S. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kecamatan Tomohon Utara. Skripsi Program SI Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ismawati, 2010. Posyandu Dan Desa Siaga. Nuha Medika Jogjakarta.

Isaura, V. 2011. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Skripsi Program SI Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.

Muzakkir, H. 2013. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kaledupa Kecamatan Kaledupa Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara. Vol. 2, Nomor 2 Tahun 2013. <http://library.stikesnh.ac.id>.

Profil Kesehatan Indonesia, 2014. <http://www.depkes.go.id>.

Sudarsono, 2010. Hubungan Sikap Dan Motivasi Dengan Kinerja Kader Di Wilayah Kerja Puskesmas Talun Kabupaten Bilitar. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.